



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”
Multidisciplinario
21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México



HUMANOS

Título

Aporte de las teorías administrativas a la cultura de paz en las organizaciones.

Autores

Ricardo Moscote Doria, Estudiante de 10^o Semestre del Programa de Administración de Empresas.

Jam Zuluaga Pardo, Estudiante de 10^o Semestre del Programa de Administración de Empresas.

Dilsa Jaramillo, Estudiante de 10^o Semestre del Programa de Administración de Empresas.

Vanesa Zapata, Estudiante de 9^o Semestre del Programa de Administración de Empresas.

Rosario Cuadrado Alvarez, Docente, Doctorante en Ciencias Sociales Mención Gerencia (Universidad del Zulia, Venezuela), Líder del grupo de investigación HUMANOS, Universidad Libre, Sede Cartagena - Colombia. Mail: rosario.cuadrado@unilibrectg.edu.co

Resumen

Las organizaciones se enfrentan a innumerables situaciones, destacando la de convivencia; dado que las organizaciones están conformadas por personas con distintas formas de ser, sentir, pensar y actuar, se convierte en un reto gerencial la



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

construcción de ambientes laborales fundamentados en unas relaciones armoniosas y consensuadas. Es por ello, que la presente investigación pretende identificar los aportes de las teorías administrativas a la cultura de paz en las organizaciones, identificando sus beneficios y finalmente proponiendo estrategias para implementar.

Palabras claves

Cultura de paz, teorías administrativas

Abstrac

Organizations face countless situations, highlighting the coexistence; because organizations are made up of people with different ways of being, feeling, thinking and acting becomes a management challenge construction work environments grounded in a harmonious and consensual relation. It is for this reason that this research aims to identify the contributions of administrative culture of peace in organizations theories, identifying benefits and propose strategies to finally be able to implement.

Introducción

Las teorías administrativas han existido a lo largo de la historia y han sido más que una simple herramienta para alcanzar niveles deseados de producción. El crecimiento en número de personas, ha conllevado a las organizaciones a velar por un ambiente laboral soportado en unas relaciones humanas consensuadas y establecer políticas equitativas y justas para todos sus miembros.

Para la UNESCO, “la cultura de paz consiste en un conjunto de valores, actitudes y conductas que plasman y suscitan a la vez interacciones e intercambios sociales



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

basados en principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia y solidaridad, que rechazan la violencia y procuran prevenir los conflictos tratando de atacar las causas” (Rendon Lara, 2010)

Es decir, la cultura de paz es un conjunto de valores, actitudes y conductas; que están inmersas en las teorías administrativa; permitiendo que las personas sean más eficientes y entendiendo que mientras más cómodos mejoran sus niveles de productividad, mientras interactúen armoniosamente más eficientes son, si existe una estructura y una cultura deseada estos influyen en la actitud y conducta de las personas permitiendo un ambiente adecuado para el trabajo.

II. METODOLOGÍA

La presente investigación es de carácter *Cualitativo*; es decir, que los hallazgos se obtuvieron por medio de la interpretación, clasificación, descripción y relación con el objeto de estudio. De esta forma encontramos que el alcance para este trabajo es *Hermenéutico – Fenomenológico*.

III. RESULTADOS

Cada teoría es consecuencia del medio y de la tendencia histórica intervenida por factores económicos, sociales, políticos, tecnológicos, gubernamentales, entre otros; lo cual le permite a la administración evolucionar y a las organizaciones adaptarse a las tendencias y exigencias del entorno.

La administración es un proceso integral, que intenta armonizar a las personas, los procesos, los recursos, las normativas internas y gubernamentales, las tendencias tecnológicas, los stakeholders y los retos de la globalización. Es por ello, que se



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

considera, que las personas son el valor diferenciador que le permite a las organizaciones alcanzar el desarrollo y la sostenibilidad.

Podemos resaltar la teoría clásica de la administración y la de las relaciones humanas como proclives de la paz. La teoría clásica de la administración, por la introducción de ciertos valores tales como, la responsabilidad y el orden; lo que permite establecer igualdad entre los miembros de la organización garantizando armonía y la prevención de conflictos.

La teoría de las relaciones humanas, por su parte, estudia al ser humano e identifica los causantes psicológicos y físicos que son indispensables para su óptimo rendimiento en el trabajo; también comprende el trabajo en equipo, la cohesión, la coordinación garantizando confianza, seguridad, éxito y satisfacción soportes para la paz.

La Teoría de la Contingencia es fuertemente humanista y promueve espacios armónicos al interior de la organización; si se impulsan componentes como la flexibilidad, la adaptabilidad y la comunicación se puede garantizar que las personas logren comprometerse con la organización, con los objetivos propuestos, se sientan cómodos con la estructura y con el cargo que desempeña.

Mientras que la Teoría Calidad Total, no se relaciona directamente con la cultura de paz; pero dentro de los procesos de calidad total se evalúa el factor del ambiente laboral, sosteniendo que para mejorar la calidad se hace necesario que los directivos establezcan un ambiente laboral que permita la participación activa de todos sus miembros. De igual manera, se destacan los aportes de la teoría a la



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

comunicación, la participación, el trabajo en equipo, el compromiso y la planificación; aspectos que impulsan la cultura de paz y la humanización.

Ouchi afirma que los principios básicos de la Teoría Z son la confianza, atención a las relaciones humanas y las relaciones sociales estrechas; estos principios son necesarios para construir la cultura de paz, puesto que su enfoque concibe a las personas como seres integrales -con sus necesidades, temores, alegrías y sueños-, cuyo compromiso se evidencia en el éxito de la organización. Por tanto la Teoría Z es proclive de la cultura de paz y la humanización, además, cuando se presentan conflictos promueve el dialogo como herramienta solucionador y la participación de las personas en la toma de decisiones.

La Teoría del Desarrollo Organizacional, dado su enfoque hacia el ser humano y su preocupación por fomentar un ambiente laboral adecuado, es proclive a la cultura de paz y a la humanización; esta teoría, busca cambios estructurales y de comportamientos que permiten el desarrollo de las personas y de la organización que conforman.

En cuanto a la Nueva Teoría de las Relaciones Humanas, tiene su aporte a la cultura de paz y a la humanización por facilitar la adaptación de las personas a la filosofía de la organización y permitir su alcance.

Las teorías administrativas han permitido el reconocimiento de las personas como factor generador de valor y la conformación del área de gestión humana ha permitido el desarrollo y sostenibilidad organizacional; para ello, es necesario administrar a las personas adecuadamente.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

IV. CONCLUSIONES

Es importante contar con un liderazgo adecuado, fomentar los valores organizacionales, definir la cultura organizacional y tener pleno conocimiento del negocio.

Por tanto, la paz en las organizaciones no se limita a una negociación colectiva; es un propósito social donde todos los actores (empresa-colaboradores y sindicato) defienden el trabajo digno y reconocen la labor de las personas (esfuerzo físico, mental y emocional) en entornos de crecimiento permanente, de aprendizaje continuo, diálogo constante y sana convivencia asegurando la permanencia, sustentabilidad y desarrollo de la organización.

La humanización y la paz, le permiten a las personas convivir en armonía, sentirse placidas con la organización y las tareas asignadas, se realizan con el máximo desempeño; permitiendo el crecimiento y desarrollo de ambos (organización-individuo).

Resultan de la combinación: comunicación, definir el estilo de dirección, cultura deseada, ambiente/clima laboral positivo, condiciones de trabajo, prevención de conflictos, liderazgo sindical, satisfacción laboral, flexibilidad, mejoras en la eficiencia y eficacia, reducción del estrés, políticas de compensación claras y difundidas (Cuadrado, 2014).

V. BIBLIOGRAFÍA

www.emprenderpaz.org



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

www.unesco.org

ADAMES, R (20 de enero de 2014). Monografías. Recuperado el 20 de mayo de 2015, de <http://www.monografias.com/trabajos99/sobre-la-administracion/sobre-la-administracion.shtml>

CUADRADO Alvarez, Rosario (2014). Componentes teóricos que fundamentan la paz en las organizaciones. Doctorado en Ciencias Sociales Mención Gerencia. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

CUBILLOS MORENO, J. (22 de mayo de 2012). TEORIA SITUACIONAL /CONTINGENCIAL. Recuperado el 20 de mayo de 2015, http://teoriasadmjohannagloriajavier.blogspot.com/2012_05_01_archive.html

CUENCA Jimenez, R. (2000), La Madurez Emocional. Loja, Ecuador.

CHIAVENATO, I. (s.f.). INTRODUCCIÓN A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN. McGraw-Hill Interamericana.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL. (10 de marzo de 2012). Visto el 01 de junio de 2015, de <https://www.youtube.com/watch?v=060416Ow1Hw>

Diccionario de Oxford. Definición de calidad. Recuperado el 20 de mayo de 2015, de <http://www.oxforddictionaries.com/es/definicion/espanol/calidad>



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

JARAMILLO, Dilsa – ZAPATA, Vanessa – CUADRADO Alvarez, Rosario (2015). Aporte de las teorías administrativas a la humanización y la cultura de paz - Segunda parte. Revista Saber, Ciencia y Libertad en Germinación. Universidad Libre - Cartagena. Volumen 8. ISSN: 2011-8562.

KOONTZ, Harold – WEIHRICH, Heinz (2004). Administración: Una perspectiva global. Editorial McGraw Hill

LOPEZ, C. (11 de junio de 2001). LOS 14 PUNTOS DE DEMING. Recuperado el 20 de mayo de 2015, de <http://www.gestiopolis.com/14-puntos-deming/>

LOPEZ, C. (11 de octubre de 2001). TEORIA Z DE WILLIAN OUCHI. Recuperado el 1 de junio de 2015, de <http://www.gestiopolis.com/teoria-z-william-ouchi/>

MOSCOTE Doria, Ricardo – CUADRADO Alvarez, Rosario (2014). Aporte de las primeras teorías administrativas a la humanización y la cultura de paz. Revista Saber, Ciencia y Libertad en Germinación. Universidad Libre - Cartagena. Volumen 7. ISSN: 2011-8562.

ORELLANA Vilches Isabel (2007). Repensar lo Cotidiano. Primera Edición. Editorial UTPL. Loja, Ecuador.

PALACIO Escobar, Jaime (2012). La Paz Laboral: ¿Costo o Inversión?. Fondo Editorial Ascort. Medellín, Colombia.

PÉREZ QUINTERO, A. L. (12 de abril de 2013). EFICIENCIA, EFICACIA Y EFECTIVIDAD EN LA CALIDAD EMPRESARIAL. Recuperado el 20 de mayo de



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

2015, de <http://www.gestiopolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>

RAUL CHEL (20 de abril de 2012). Slideshare. Recuperado el 20 de mayo de 2015, de <http://es.slideshare.net/pato101189/gestion-teoria-de-la-calidad>

RENDON Lara, D. B. (2010). cultura de paz, convivencia democratica y formacion de doncentes en america latina. En Educación para la paz, la convivencia democratica y los derechos humanos. Santiago.

RUIZ Viñals, Carmen (2004). Políticas Sociolaborales: Un Enfoque Pluridisciplinar. Editorial UOC. Cataluya, España

TEORÍA CONTINGENTE DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA. Universidad nacional del centro del Perú Huancayo. (8 de diciembre de 2011). Visto el 20 de mayo de 2015, en <https://www.youtube.com/watch?v=6JcO3cBMwnU>

TEORIA Z. (22 de septiembre de 2014). Visto el 1 de junio de 2015, de <https://www.youtube.com/watch?v=Q0bGHB0tWuw>

TORCAT MEDINA, O. (22 de abril de 2003). DEFINICIONES DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL. Recuperado el 1 de junio de 2015, de <http://www.gestiopolis.com/definiciones-de-desarrollo-organizacional/>

TORELLÓ, J (2003). Psicología Abierta. Ediciones Rialp S.A. Madrid, España.



CONGRESO
INTERNACIONAL
DE INVESTIGACION
E INNOVACION
DOS MIL DIECISEIS



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

UNESCO. Recuperado el 05 de junio de 2015, de
<http://www.unesco.org/new/es/quito/education/human-rights-and-culture-of-peace/>



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”
Multidisciplinario
21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”
Multidisciplinario
21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México